BLAD GEMEENSCHAPPELIJKE REGELING

Nr. 525

4 november 2016

Officiële uitgave van gemeenschappelijke regeling Werk & Inkomen Lekstroom.

WIJZIGING BESLUIT PARTICIPATIEVOORZIENINGEN WERK EN INKOMEN LEKSTROOM

Het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom,
gelet op;

- het feit dat het Besluit Participatievoorzieningen, zoals vastgesteld op 24 juni 2015, op onderdelen onvoldoende duidelijk beschreven is voor de uitvoering;
- het feit dat er voor de voorziening werkplekaanpassing nog geen beleidskader was opgesteld en deze in dit besluit kan worden opgenomen,

b e s l u i t

vast te stellen de navolgende

Wijziging Besluit Participatievoorzieningen Werk en Inkomen Lekstroom

Artikel I

In artikel 4 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in het eerste lid wordt het zinsdeel ‘bij een 16-urige werkweek’ vervangen door ‘bij een werkweek van tenminste 16 uur’.
b. lid 3 komt te vervallen.
c. lid 4 komt te vervallen.

Artikel II

Artikel 10 komt te vervallen.

Artikel III

In artikel 13 worden de volgende wijzigingen aangebracht:

a. in het eerste lid wordt het zinsdeel ‘bij een 16-urige werkweek’ vervangen door ‘bij een werkweek van tenminste 16 uur’.
b. lid 3 komt te vervallen.
c. lid 4 wordt vernummerd in lid 3.
d. lid 5 komt te vervallen.

Artikel IV

Artikel 16 zoals die luidde in de versie van 24 juni 2015 wordt in zijn geheel vervangen door een nieuw artikel 16 en komt te luiden als volgt:

Artikel 16. Jobcoaching

1. Het DB bepaalt of jobcoaching noodzakelijk is. Het DB kan zich hierbij laten adviseren door een externe partij. Jobcoaching heeft tot doel de belanghebbende te begeleiden naar een situatie waarin hij uiteindelijk zonder begeleiding bij een werkgever werkzaam kan zijn. Jobcoaching is dan ook een tijdelijke voorziening.
2. Indien jobcoaching geïndiceerd is, gelden de volgende voorwaarden:
   a. maximale duur is 2 jaar;
   b. maximaal aantal uren is 52 uur per jaar;
   c. maximaal uurtarief bedraagt €74,00.

3. Het is mogelijk om de begeleidingsuren van het tweede jaar deels over te hevelen naar het eerste jaar, mits er sprake is van een arbeidsovereenkomst van minimaal 1 jaar, waarbij de intentie er is om de arbeidsovereenkomst na 1 jaar met minimaal een half jaar te verlengen.

4. Er zijn twee verschillende manieren waarop jobcoaching kan worden ingezet:
   a. Jobcoaching via een jobcoach-organisatie. De jobcoach-organisatie dient te voldoen aan het op dat moment geldende *Erkenningskader uitvoering persoonlijke ondersteuning* van het UWV;

b. Jobcoaching via de werkgever. De jobcoach beschikt aantoonbaar over minimaal een diploma/certificaat van een erkend opleidingsinstituut.

5. De keuze voor de in te zetten manier van jobcoaching wordt in overleg met werkgever en belanghebbende bepaald. Er zijn twee elementen die van belang zijn bij de keuze voor de jobcoach:
   a. Jobcoaching is een werknemersvoorziening. De werknemer moet zich goed, veilig en vertrouwd voelen bij de jobcoach, zodat de kans op succes vergroot wordt.

   b. De werkgever heeft er baat bij dat het aantal jobcoaches in zijn bedrijf beperkt blijft. Daarom wordt gestreefd naar zo min mogelijk jobcoaches per bedrijf.

6. Jobcoaching kan ook worden ingezet gedurende een proefplaatsing.

Artikel V.
Toegevoegd wordt een nieuw artikel 16a dat komt te luiden als volgt:

Artikel 16a. Werkplekaanpassing
1. Als een aanpassing van de werkplek noodzakelijk is voor de belanghebbende met een arbeidsbeperking om zijn/haar werk uit te voeren, kan belanghebbende hiervoor een aanvraag indienen.
2. Het DB biedt een werkplekaanpassing aan de belanghebbende aan als aan ieder van de volgende voorwaarden wordt voldaan:
a. noodzakelijkheid: de werkplekaanpassing is nodig om belanghebbende zijn/haar werk te kunnen laten uitvoeren; en

b. belanghebbende staat geregistreerd in het doelgroepenregister en ontvangt een bijstandsuitkering; en
c. er is sprake van een dienstverband/arbeidsovereenkomst voor de duur van ten minste 6 maanden en voor minimaal 12 uur per week. Het toekennen van een werkplekaanpassing gedurende een proefplaatsing behoort tot de mogelijkheden op voorwaarde dat er zekerheid is dat er na de proefplaatsing een arbeidsovereenkomst volgt; en
d. er is geen sprake van een voorliggende voorziening, bijvoorbeeld een bouwbesluit waaruit blijkt dat de desbetreffende werkgever zelf verantwoordelijk is voor de werkplekaanpassing of een vergoeding via de zorgverzekeraar, UWV, Wsw, Wmo of een andere regeling; en
e. werkplekaanpassingen die tot de standaarduitrusting van de werkgever behoren c.q. algemeen gebruikelijk zijn in het bedrijfsleven worden niet vergoed; en
f. de kosten van de werkplekaanpassing dienen proportioneel te zijn. Dat wil zeggen dat de investering in de werkplekaanpassing opweegt tegen de opbrengsten van uitstroom naar werk. Bij de beoordeling of de kosten proportioneel zijn worden onder andere betrokken:
   - de kosten van de werkplekaanpassing;
   - de duur van de arbeidsovereenkomst in termen van looptijd (aantal maanden / jaren /bepaalde tijd / onbepaalde tijd);
   - de omvang van de overeenkomst in termen van het aantal uren dat de belanghebbende gaat werken;
   - de opbrengsten in termen van besparing op de uitkeringslasten en eventuele andere lasten (bijvoorbeeld in het kader van de Wmo) in relatie tot de kosten van de werkplekaanpassing.

3. De werkplekaanpassing die het DB aanbiedt is de meest adequate en goedkoopste oplossing, maar wel kwalitatief verantwoord.

Artikel VI
1. Deze wijziging treedt in werking met terugwerkende kracht, vanaf 1 januari 2016.
2. Voorzieningen die toegekend zijn op grond van de beleidsregels zoals vastgesteld op 24 juni 2015 blijven, voor zover van toepassing, van kracht tot de voorziening is afgerond.

Aldus vastgesteld in de vergadering van het dagelijks bestuur van de Gemeenschappelijke regeling Werk en Inkomen Lekstroom van 13 oktober 2016.

de voorzitter, de directeur,
C.van Dalen R. Esser